

бочій силі і можливості їх задоволення, прогнозування розподілу робочої сили між підрозділами. Контроль зводиться до контролю за ходом роботи з персоналом, до оцінки її ефективності як в цілому, так і окремих етапів. Облік полягає у веденні державної і внутрішньої кадрової звітності, в оцінці трудових зусиль зайнятого персоналу, в проведенні разових обстежень з використанням соціологічних методів [1, 3].

Таким чином, правильна кадрова політика – це не тільки висока ефективність виробництва, але і всебічна соціальна захищеність людини, сприятливий моральний клімат, комфортні умови праці, широкі можливості для самореалізації особи. Сутність суспільних взаємин, незмінним учасником яких є людина з її соціальними потребами в комфортності існування, вимагає від держави і інституціонального середовища на всіх ієрархічних рівнях управління послідовними діями з розвитку кожної особистості і кожної організації за принципами синергізму з використанням елементів менеджменту кадрів [2]. Кінець кінцем – це висока якість життя, що повністю співпадає з головними устремліннями людини. Проблеми в сфері управління персоналом і повсякденна робота з кадрами повинні постійно знаходитися в центрі уваги керівництва підприємств. Успішно проведене вдосконалення кадрового менеджменту в житлово-комунальному господарстві дозволить оздоровити міську економіку в цілому, сприятиме наданню якісних послуг споживачам.

1.Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала – М.: Изд. группа "Юристъ", 2003. – 437 с.

2.Карлова Е.А. Актуальные проблемы социально-экономического оздоровления городов // Экономика і держава. – 2006. – №8. – С.35-38.

3.Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва. – К.: МАУП, 2001. – 96 с.

Отримано 02.11.2006

УДК 331.101.262 : 331.5

А.Е.АЧКАСОВ, д-р екон. наук, А.А.АХРОМКИН,
В.Т.ПЛАКИДА, канд. екон. наук, Г.И.ГРУБА, канд. наук госуправления
Харьковская национальная академия городского хозяйства

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РЯДОВ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ РАБОТЫ

Проблемы решения задач по предоставлению работы незанятому населению требуют формирования соответствующего информационного пространства и дифферен-

циации факторов по их весомости для формирования соответствующих управленческих решений. Одним из элементов при формировании факторного пространства являются особенности анализа показателей дифференциации рядов распределения незанятого населения и возможностей инфраструктур по предоставлению работы безработным, чему и посвящена настоящая работа.

Создание рынка труда в Украине объективно вызывает необходимость определения взаимосвязи между незанятым населением и элементами инфраструктуры по предоставлению работы на основе формирования работников рыночного типа, ориентированных на развитие конкурентоспособности [1].

Признание права собственности граждан на свою рабочую силу, свои способности предусматривает право человека свободно выбирать профессию, сферу приложенных трудовых усилий и предлагать на рынке труда свою рабочую силу. В отличие от командно-административной экономики в рыночной экономике не скрывается осуществление на рынке труда купли-продажи рабочей силы как товара [2]. При этом доминирующим мотивом трудовой деятельности является желание возместить затраченные усилия, требовать полную плату за профессиональное мастерство, талант, знания, умение и трудовые навыки, трудолюбие. Получая рабочую силу по цене спроса, рынок труда становится ее единым ценителем, что побуждает труженика совершенствовать себя как носителя рабочей силы, повышать уровень квалификации, качество труда. У многих тружеников (сознательно или несознательно) возникает мотив к повышению своей конкурентоспособности. Расширение числа работников с такой ориентацией на рынках труда, безусловно, имеет положительный эффект для экономической системы рыночного типа.

Под термином «конкурентоспособность товара – рабочей силы» М.Семикина рекомендует понимать совокупность качественных и стоимостных характеристик товара, который удовлетворяет требованиям спроса на современном рынке труда. Поскольку лишь высокая цена рабочей силы способна создавать более полезный эффект, мероприятия государства, работодателей с целью возрастания конкурентоспособности (работников и инфраструктуры сообща) должны направлять на коренное реформирование оплаты труда в части повышения ее доли в структуре национального дохода [4].

Естественно, что не всегда увеличение заработной платы и расходов на подготовку рабочей силы экономически оправдано и побуждает работников к развитию конкурентоспособности на рынке труда. На это со всей очевидностью указывают результаты экономико-математического анализа. На уровне моделирования рассмотрим влияние изме-

нения оплаты труда и дополнительных инвестиций в развитие рабочей силы на коэффициент ее конкурентоспособности.

Соотношение полезного эффекта от потребления рабочей силы и ее цены, адекватной общей сумме затрат на подготовку, приобретение, использование рабочей силы (в том числе и воссоздания, развития) можно определить зависимостью

$$k = P / Z , \quad (1)$$

где k – коэффициент конкурентоспособности рабочей силы; P – полезный эффект от использования рабочей силы в трудовом процессе; Z – цена рабочей силы на рынке труда.

Предполагаем расходы предприятия на обучение, переподготовку, повышение квалификации дополнительной составляющей расходов на рабочую силу, обозначим их dZ .

При этом предположим соответствующее линейное изменение полезного эффекта на величину dP , тогда

$$k = \frac{P + dP}{Z + dZ} . \quad (2)$$

Далее будем руководствоваться следующими положениями:

- величина дополнительного полезного эффекта dP пропорциональна размеру минимальной заработной платы работника (МЗП), потому что степень его трудовой отдачи непосредственно зависит от трудового вознаграждения;

- dP обратно пропорциональная величина прожиточного минимума (ПМ), ибо чем больший в структуре оплаты труда удельный вес прожиточного минимума, тем большая часть оплаты идет лишь на простое воссоздание рабочей силы, а значит, тем ниже саморегулирующая роль заработной платы, которая соответственно снижает трудовую мотивацию работника и полезный эффект использования его рабочей силы;

- dP пропорциональна сумме дополнительных инвестиций dZ в развитие профессионально-квалифицированных характеристик рабочей силы с некоторым коэффициентом пропорциональной зависимости α .

Исходя из вышеизложенного, в формулу (2) вместо dP запишем:

$$dP = \alpha \cdot \frac{МЗП}{ПМ} dZ . \quad (3)$$

Заметим, что при оценке конкурентоспособности можно вместо соотношения МЗП/ПМ взять соотношение средней заработной платы к

прожиточному минимуму, т.е. $СЗП/ПМ$, что рассуждений принципиально не меняет.

После превращений формула оценки конкурентоспособности будет иметь вид:

$$k = \frac{ПМ \cdot P \cdot \alpha \cdot МЗП \cdot dZ}{ПМ \cdot (Z + dZ)} . \quad (4)$$

Проследим возможные варианты развития конкурентоспособности рабочей силы по условию изменения величины прожиточного минимума, минимальной заработной платы, дополнительных инвестиций в развитие рабочей силы.

1. Если $dZ \rightarrow 0$, то $k \rightarrow P/Z$, т.е. оценка конкурентоспособности совпадает с первоначальным выражением формулы.

2. Если $МЗП \rightarrow 0$, то трудовая мотивация работника снижается через уменьшение стоимости рабочей силы. В таком случае $k \rightarrow P/(Z + dZ)$, откуда вытекает, что даже с увеличением dZ значение k будет уменьшаться.

3. Если $ПМ \rightarrow \infty$, то соотношение $МЗП/ПМ$ обязательно уменьшается: $k \rightarrow P/(Z + dZ)$. Другими словами, с увеличением dZ значение k уменьшается.

4. Если $ПМ \rightarrow 0$, то возрастает реальная заработная плата работника, поскольку потребуется меньше средств на простое воссоздание рабочей силы, в структуре заработной платы увеличивается часть социальной надбавки к $ПМ$. В этом случае независимо от dZ и $МЗП$ конкурентоспособность рабочей силы возрастает ($k \rightarrow \infty$).

5. Если $Z \rightarrow \infty$, то $k \rightarrow \alpha \cdot МЗП / ПМ$, откуда вытекает, что при уменьшении $ПМ$ и увеличении $МЗП$ значение k увеличивается, а с увеличением $ПМ$ и уменьшением $МЗП$ значение k уменьшается.

6. Если $МЗП$ стремится к бесконечности при неизменяемом значении $ПМ$, то конкурентоспособность возрастает независимо от dZ .

Вследствие оценки тенденций к изменению проанализированных показателей приходим к следующим выводам:

1. При увеличении dZ коэффициент конкурентоспособности k изменяется в пределах от P/Z до $\alpha \cdot МЗП / ПМ$. Это означает, что увеличение дополнительных инвестиций в развитие профессионально-квалифицированных характеристик рабочей силы [1] не всегда может дать желаемый эффект с точки зрения повышения ее конкурентоспособности. Результат будет зависеть от соотношения между минималь-

ной заработной платой и прожиточным минимумом: повышение конкурентоспособности будет достигаться при условии, что $\alpha \cdot MЗП / ПМ$ превышает P/Z : в противном случае наблюдается снижение конкурентоспособности.

2. С увеличением $ПМ$ коэффициент конкурентоспособности k изменяется, понижаясь с бесконечно большого к $P/(Z+dZ)$. Это значит, что снижение величины прожиточного минимума в структуре оплаты труда повышает конкурентоспособность работника, потому что возрастает социальная надбавка к прожиточному минимуму, который играет существенную мотивационную роль; если величина прожиточного минимума в структуре оплаты труда повышается, то это сразу ослабляет трудовую мотивацию и, как следствие, происходит снижение конкурентоспособности до уровня $P/(Z+dZ)$, из-за которого любые дополнительные вложения в развитие рабочей силы (повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка) не способны приостановить дальнейшее снижение конкурентоспособности работника.

3. С увеличением $MЗП$ коэффициент конкурентоспособности k изменяется от $P/(Z+dZ)$ до бесконечности. Это означает, что увеличение минимальной заработной платы, в свою очередь, увеличивает конкурентоспособность рабочей силы; если $MЗП$ уменьшается, то конкурентоспособность работника снижается и такое снижение достигает уровня $P/(Z+dZ)$, при котором дополнительные инвестиции в развитие рабочей силы не только не дают положительного эффекта, а и приводят к дальнейшей потере конкурентоспособности.

Результаты вышеизложенного свидетельствуют о том, что тенденции к уменьшению стоимости рабочей силы в период возрастания величины прожиточного минимума и сокращение по отношению к нему минимальной и средней заработной платы можно оценивать как недопустимые, если речь идет о поиске путей повышения конкурентоспособности работников на рынке труда, формировании высокой мотивации к эффективности труда (рис.1).

За снижением стоимости рабочей силы до уровня, когда не обеспечивается ни стимулирующая, ни восстановительная функции заработной платы, представляется закономерным снижение ценности и разрушение внутренних мотивационных установок работника на развитие профессионально-квалификационных характеристик своей рабочей силы, т.е. снижается и полезный эффект ее использования.

Представленные закономерности, как правило, подтверждаются социологическими исследованиями [3].

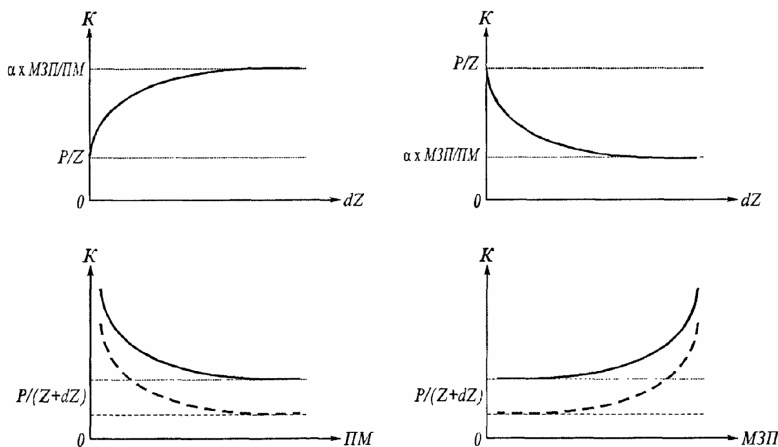


Рис.1 – Оценка конкурентоспособности работника в зависимости от оплаты труда и дополнительных вложений в развитие рабочей силы

Обобщение результатов из всего массива опрошенных показало, что за уменьшением стоимости рабочей силы ниже от ее стоимости ослабляется мотивация к эффективности труда и возрастает безразличие работников к собственным профессионально-квалификационным характеристикам, развитию конкурентоспособности. Массовый характер приобретает депрофессионализация, деквалификация. Подготовка и переподготовка кадров на производстве почти совсем разрушена. Каждый третий работник акционерного предприятия работает не по своей специальности, на частных предприятиях таких работников более 2/3.

Составление самооценки уровня квалификации и осознание необходимости его повышения (рис.2, 3) показали, что только 9% опрошенных оценивают свой уровень квалификации, как весьма высокий. При этом не усматривается необходимость учить и переучивать 38% работников (заметим, что среди респондентов среднее и специальное образование имели 56%).

Анализ влияния оплаты труда на качественные характеристики рабочей силы убедил, что отсутствие высокой мотивации к развитию конкурентоспособности связано, прежде всего, с несовершенством материального стимулирования труда на современном этапе. Так, преобладающее большинство анкетированных работников считает, что их заработок совсем не зависит от образования, квалификации, опыта, интенсивности труда и других факторов (таблица). 91% анкетирован-

ных работников считают несправедливой оплату своего труда относительно стоимости жизни.

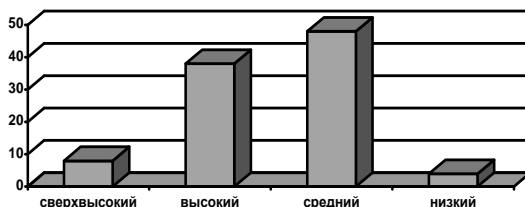


Рис. 2 – Самооценка уровня квалификации, в % к численности опрошенных

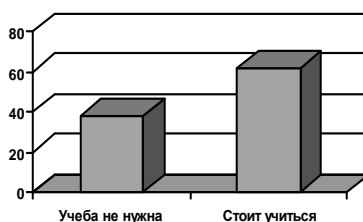


Рис.3 – Уяснение необходимости повышения квалификации, в % к численности опрошенных

Оценка респондентами зависимости оплаты труда от качественных характеристик рабочей силы, в % от численности опрошенных

№ п/п	Факторы	Зависимость оплаты труда от факторов			
		полная	частичная	не зависит	трудно сказать
1	Образование	12	34	32	32
2	Профессиональное умение, навыки	19	35	42	4
3	Квалификация	18	39	24	19
4	Опыт работы, стаж	20	35	24	21
5	Интенсивность труда, трудовые усилия	23	22	22	23

Необходимо отметить, что 62% работников при весьма низкой оплате труда считают необходимым повышать свой профессиональный уровень и могли бы заняться подготовкой и переподготовкой (рис.3). Это говорит о том, что потенциальная база для развития конкурентоспособности имеется, однако она недостаточна пользуется спросом в условиях экономического кризиса, отсутствия дополнительных инвестиций для развития рабочей силы со взгляда собственников

предприятий и государства.

Каждый второй опрошенный, который понимает необходимость повышения квалификации, утверждает, что вряд ли начнет реально действовать в этом направлении, поскольку его заработной платы еле хватает на проживание и оплату задолженности за жилищно-коммунальные услуги.

Трудностью на пути к профессиональному обучению анкетированные работники, во-первых, назвали отсутствие достаточных средств для оплаты обучения (рис.4). Среди других преград – бесперспективность служебного роста, незаинтересованность руководства, отсутствие финансовой поддержки предприятия, расширение формального отношения к учебе, обесценивание престижа знаний.

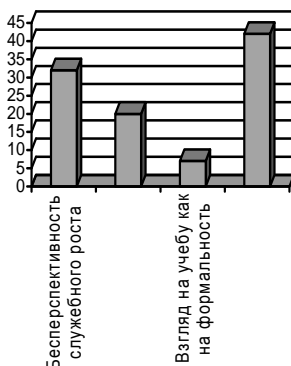


Рис. 4 – Трудности на пути к профессиональному обучению, в % к численности опрошенных

И все же в настоящее время при решении вопросов занятости и конкурентоспособности весьма важное, государственное принципиальное значение имеет дифференциация уровня жизни в анализе и планировании занятости.

Рассмотрим подробнее методы ее расчета.

Разница (дифференциация) в значениях случайной переменной величины характеризуется ее средним квадратическим отклонением или коэффициентом вариации. Однако с социальной точки зрения весьма важно оценивать разницу в заработной плате с помощью структурных показателей, которые соизмеряют ее в отдельных частях ряда распределения.

Это позволяет, в конечном счете, выделить в нем такие социально-экономические группы, как низко-, средне- и высокооплачиваемые,

наметить пути сокращения числа низкооплачиваемых и т.д.

В связи с этим в расчетах дифференциации рядов распределения по заработной плате широко используются квантили.

Квантилями (градиентами) называют точки распределения, делящие его в определенном соотношении. Примером квантиля является медиана (Me), которая делит ряд пополам. Из других градиентов наиболее часто используются *квартили (четверти)* – Q , *децили (десятые части)* – d , *полудецили (двадцатые части)* и *перцентили (сотые части)*.

Можно, например, рассчитать такую меру рассеяния, как *квартильное отклонение* ($Q.D$), равное половине интервала между квантилями:

$$Q.D = \frac{Q_3 - Q_1}{2}. \quad (5)$$

Эта мера дает возможность определить тот интервал, в котором сосредоточена *половина* всех членов ряда, так что если K – точка на шкале, лежащая посередине между первым и третьим квартилями, то $K \pm Q.D$ включает половину всех случаев.

Пример 1. Рассчитаем квартильное отклонение для следующего распределения заработной платы (которое будет использовано и в последующих примерах):

Интервал, грн.	Частость, %
10-50	4,0
50-90	26,0
90-130	50,5
130-170	12,5
170-210	5,0
210-250	2,0
Итого 100,0	

$$Q.D = \frac{126 - 78}{2} = 26 \text{ грн. } K = 78 + 26 = 104 \text{ грн.}$$

Половина всех рабочих получает заработную плату в интервале $104 \pm 26 = 78 - 130$ грн.

В симметричном распределении $K = Me$ (здесь соответственно 104 и 106). Поэтому относительное квартильное (или децильное) отклонение может быть исчислено в долях Me , что даст коэффициент колеблемости (K_K):

$$K_K^{(Q)} = \frac{Q_3 - Q_1}{Me} = \frac{126 - 78}{106} = 0,453; \quad K_K^{(d)} = \frac{d_9 - d_1}{Me} = 0,962.$$

Удобной характеристикой дифференциации распределения заработной платы являются так называемые квартильный и децильный коэффициенты дифференциации. Первый из них $K_K^{(Q)}$ – это отношение третьего квартиля к первому, второй $K_K^{(d)}$ – отношение девятого дециля к первому.

Пример 2.

$$K_K^{(Q)} = \frac{Q_3}{Q_1} = \frac{126}{78} \approx 1,6; \quad K_K^{(d)} = \frac{d_9}{d_1} = \frac{160}{58} = 2,8.$$

Простота, наглядность, а также относительный характер коэффициентов дифференциации послужили причиной их широкого применения. Однако они не всегда позволяют ответить однозначно на вопрос о степени различий в дифференциации двух рядов распределения. Возможно, например, что квартильный коэффициент показывает меньшую дифференциацию одного ряда по сравнению с другим, в то время как децильный – наоборот. В таких случаях окончательный вывод относительно разницы в дифференциации рядов затруднителен. Поэтому естественно стремление найти какой-то единый показатель неравномерности распределения. Им является, например, средняя *абсолютная погрешность по Джинни*:

$$G^D = \frac{\sum_{i,j} |x_i - x_j|}{N^2}, \quad (6)$$

где i и j пробегают все элементы совокупности независимо друг от друга. Поэтому исчисление этого показателя очень трудоемко.

Проще поддается исчислению коэффициент концентрации Лоренца (K_L). Его выражение имеет вид:

$$K_L = 1 - 2 \int_0^1 \eta_1^{(L)}(t) f(t) dt, \quad (7)$$

где $\eta_1^{(L)}(t)$ – первый момент распределения, называемого *кривой Лоренца*.

Кривая Лоренца представляет собой кумулятивное распределение, в котором кумулируются не только численности, но и доходы. В результате она показывает соотношение процентов всех доходов и процентов всех их получателей. Если бы доходы распределялись рав-

номерно, т.е. 10% получателей имели бы десятую часть доходов, 50% – половину и т.д., то такое распределение имело бы вид прямой с углом наклона в 45° (рис.5).

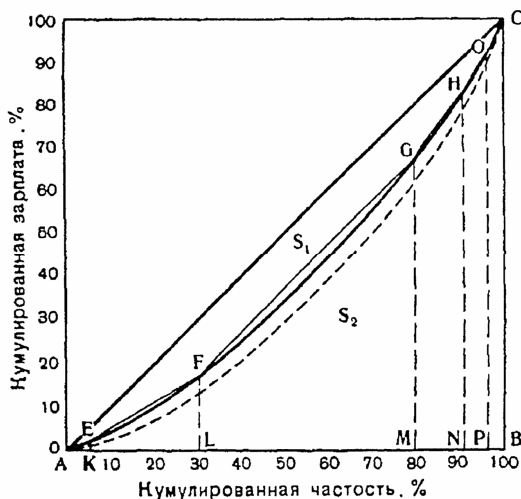


Рис.5 – Кривая Лоренца, описывающая распределение зарботков 200 рабочих

Неравномерное распределение характеризуется кривой, отстоящей от прямой тем дальше, чем больше дифференциация.

В приведенном ряде распределения кумулированные частоты, отложенные по оси ординат, и кумулированный фонд заработной платы, отложенный по оси абсцисс (и то, и другое в %), следующие:

Кумулированные частоты	Кумулированный фонд заработной платы
4	1
30	18
81	69
93	86
98	95
100	100

Четыре процента рабочих получают лишь 1% всего фонда заработной платы; 30% рабочих принадлежит 18% этого фонда, 81% – 69% и т.д. Это несоответствие характеризуется кривой Лоренца (рис.5). Если бы оно было еще большим, то кривая отстояла бы от диагональной прямой еще дальше, как, например, пунктирная линия.

Как видно, дифференциация распределения с помощью кривой Лоренца показана весьма наглядно. Кроме того, она позволяет выразить дифференциацию распределения через величину площади, за-

ключенной между кривой и диагональной прямой. Если всю площадь квадрата (рис.5) принять за 1, то площадь, отсекаемая от него диагональной прямой (S_{ABC}), будет равна 1/2. Тогда площадь S_i , заключенная между кривой и диагональю, может быть вычислена как разность $S_{ABC} - S_2$, где S_2 – площадь, ограниченная кривой и сторонами квадрата AB и BC . Таким образом,

$$S_1 = S_{ABC} - S_2 = \frac{1}{2} - S_2. \quad (8)$$

Но $2S_1 = 2S_{ABC} - 2S_2 = 1 - 2S_2$. Полученная разность – это не что иное, как приведенный выше коэффициент концентрации K_L :

$$K_L = 1 - 2S_2. \quad (9)$$

Чем больше дифференциация распределения, тем дальше кривая отстоит от диагональной прямой, тем большая величина вычитается из 1 и тем меньше коэффициент концентрации. Для равномерного распределения он равен 1.

С учетом формулы (9) коэффициент концентрации может быть вычислен следующим образом.

Из рис.5 видно, что площадь S_2 представляет собой сумму площадей трапеций, стороны которых есть накопленные численности, а основания – интервальные величины заработной платы (доходов) – $S_2 = S_{AKE} + S_{EFLK} + S_{LFGM} + \dots + S_{POCB}$. При этом $S_{EFLK} = 1/2 K_L \times (KE + LF)$, где K_L – доля заработной платы, принадлежащей численности 0,18+0,01, т.е. $S_{EFLK} = 1/20,26(0,01+0,18)$. Аналогично $S_{EFLK} = 1/2 0,26 (0,18+0,69)$ и т.д. Отсюда:

$$S_2 = \frac{1}{2} \sum_i f_i^{(D)} (F_{i-1} + F_i), \quad (10)$$

где $f_i^{(D)}$ – доля фонда заработной платы в группе i ; F_i – доля накопленных численностей в группе i .

Тогда формула (9) примет вид:

$$K_L = 1 - \sum_i f_i^{(D)} (F_{i-1} + F_i). \quad (11)$$

Пример 3. $K_L = 1 - [0,04(0,0+0,01) + 0,26(0,01+0,18) + 0,51(0,18+0,69) + 0,12(0,69+0,86) + 0,05(0,86+0,95) + 0,02(0,95+1)] = 1 - 0,816 = 0,184$.

А.В.Лебедевым предложено выражать неравномерность распределения показателем степени в формуле кривой Лоренца, представ-

ленной в виде степенной функции. В наших обозначениях речь идет о формуле $F_i = (f_i^{(D)})^m$. Показатель степени m может быть найден из выражения

$$S_2 = \int_0^1 (f_i^{(D)})^m df_i^{(D)}. \quad (12)$$

Откуда $S_2 = \frac{1}{m+1} (f_i^{(D)})^{m+1} \Big|_0^1 = \frac{1}{m+1}$. Следовательно,

$$m = \frac{1}{S_2} - 1 = \frac{1 - S_2}{S_2}. \quad (13)$$

Равномерное распределение характеризуется показателем степени $m=1$ (т.е. диагональной прямой). Чем больше неравномерность, тем m будет больше. Таким образом, коэффициент концентрации по мере роста дифференциации распределения уменьшается, показатель степени в уравнении кривой Лоренца возрастает.

Пример 4. $m = \frac{1 - 0,408}{0,408} = 1,46$.

Коэффициент концентрации или показатель степени в уравнении кривой Лоренца исчисляется не по двум точкам (как квантильные коэффициенты дифференциации), а по точкам всего ряда распределения. В этом состоит его большое достоинство по сравнению со всеми другими показателями дифференциации.

Показателем, использующим кумулированные варианты и кумулированные частоты, является и так называемый «медиальный коэффициент», предложенный в качестве измерителя дифференциации П.П.Масловым. В нем, кроме медианы (Me), используется еще «медиала» (Md) – величина, делящая фонд заработной платы (доходов) пополам. В распределениях, характеризующихся определенной дифференциацией, эти показатели не совпадают, причем чем больше разница между ними, тем больше и дифференциация. Отношение этой разницы к медиане и есть «медиальный коэффициент», т.е.

$$K_{Md} = \frac{Md - Me}{Me}. \quad (14)$$

Пример 5. $Md = 90 + 40 \frac{81 - 50}{30} = 90 + 40,1 = 130$ грн. Значит,

$$K_{Md} = \frac{130 - 106}{106} = 0,23.$$

Для логарифмически-нормального распределения

$$K_{Md} = \frac{D^2(x)}{(\xi(x))^2} = \frac{\sigma_x^2}{\bar{x}^2},$$

т.е. квадрату коэффициента вариации. Таким образом, и коэффициент концентрации, и «медиальный» коэффициент представляют собой функцию дисперсии распределения, являющейся показателем рассеяния переменной величины, в том числе и заработной платы, которая является главным фактором при формировании занятости населения и повышение конкурентоспособности работников.

Таким образом, изложенное выше дает возможность констатировать, что конкурентоспособность рабочей силы пока не стала предметом реальной заботы для большинства работников и работодателей. Это, по-видимому, будет сохраняться до тех пор, пока на макро- и микроуровне не будет уяснено: низкой оплатой труда нельзя создать конкурентоспособного работника и конкурентоспособную Украину. Обновление трудовой ментальности будет зависеть от осмысления реальной ценности за труд в зависимости от количества, качества и сложности.

Стержень государственной национальной кадровой политики с целью повышения конкурентоспособности рабочей силы при решении вопросов занятости населения Украины на современном этапе требует усиления динамизма процессов приспособления рабочей силы к рыночному спросу, который быстро изменяется, гибкой ориентации на отрасли и сферы деятельности, которые развиваются, т.е. комплексного подхода в решении вопросов повышения конкурентоспособности рабочей силы в условиях рыночных отношений, которые формируются на Украине. Комплексный подход состоит в создании системы профессиональной переподготовки работников, которые освобождаются, подготовке незанятого населения старших возрастных групп к новым сферам приложения труда; организации подготовки и переподготовки кадров, конкурентоспособных для работы в условиях рынка, преимущественно на договорной основе в государственных, кооперативных и частных учебных заведениях; формирования и развития полипрофессионализма, обучения предпринимательству, самостоятельному хозяйствованию, организации коммерческой деятельности, маркетингу, управлению; созданию комплексной системы перманентного обучения кадров, которая охватывает все уровни обучения, начиная с общеобра-

зовательных школ, с практической ориентацией учебного процесса; организации целенаправленной профессиональной ориентации молодежи соответственно к современным требованиям рыночных взаимоотношений, которые формируются с учетом специфики национальной экономики Украины.

Для достижения заинтересованности работников в приобретении высокой квалификации, творческого роста, интенсивному развитию и реализации при выполнении трудовых процессов знаний, способностей должна действовать мотивационная система, направленная на повышение конкурентоспособности на микро- и макроэкономическом уровне. Мотивационный механизм должен учитывать преобладающую роль оплаты труда в формировании качественных характеристик рабочей силы, необходимость дополнительных инвестиций в ее развитии. Рычаги такого механизма будут влиять экономично, социально, морально-психологически на работников и работодателей, учебные заведения, службы занятости на основе оптимального объединения интересов социальных партнеров.

1. Иванух Р.А., Колобов Л.В., Ягодка А.Г. Інвестиційна політика держава і розвиток науково-технічного прогресу // Фінанси України. – 1998. – №4. – С.77-85.

2. Семикина М. Конкурентоспроможність працівників та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2000. – №8. – С.8-11.

3. Старцун Т.П. Оцінка регіональних процесів формування прихованого безробіття (за даними соціологічного дослідження у Вінницькій області України) // Міжвідомчий науковий збірник НАН України і Міністерства праці України. – 1995. – №3. – С.148-153.

4. Ющенко В.А., Лисицький В.І. Грані: розвиток попиту та пропозицій в Україні. – К.: Скарби, 1998. – 406 с.

Получено 16.10.2006

УДК 331.101.262

Н.Г. КРАСНИКОВА

Харьковский областной центр занятости

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ С УЧЕТОМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

На современном этапе социально-экономического развития одной из важнейших проблем является проблема снижения безработицы среди населения Украины. Проблема всеобщей занятости со времен тоталитарной плановой экономики снята с повестки дня. На повестку дня встала проблема постоянного совершенствования системы формирования и управления процессом распределения незанятого населения Украины с учетом возможностей работодателей, что предопределяет необходимость формирования рабочих мест с целью оптимизации системы «безработный - работодатель», решение которой возможно на основе теории игр, чему и посвящена настоящая работа.